

Wegge, Martina; Weber, Hajo

## Steuerung in der Berufsausbildung - zwischen Regulation und Deregulation

Harney, Klaus [Hrsg.]; Tenorth, Heinz-Elmar [Hrsg.]: *Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten*. Weinheim u.a. : Beltz 1999, S. 137-156. - (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 40)



Quellenangabe/ Reference:

Wegge, Martina; Weber, Hajo: Steuerung in der Berufsausbildung - zwischen Regulation und Deregulation - In: Harney, Klaus [Hrsg.]; Tenorth, Heinz-Elmar [Hrsg.]: *Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten*. Weinheim u.a. : Beltz 1999, S. 137-156 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-85147 - DOI: 10.25656/01:8514

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-85147>

<https://doi.org/10.25656/01:8514>

in Kooperation mit / in cooperation with:

# BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### Kontakt / Contact:

**peDOCS**

DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung

E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)

Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Digitalisiert

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

# Zeitschrift für Pädagogik

40. Beiheft

Zeitschrift für Pädagogik

40. Beiheft

# Beruf und Berufsbildung

Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten

Herausgegeben von Klaus Harney und Heinz-Elmar Tenorth

Beltz Verlag · Weinheim und Basel

Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehsendung, im Magnettonverfahren oder auf ähnlichem Wege bleiben vorbehalten. Fotokopien für den persönlichen oder sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder genutzte Kopie dient gewerblichen Zwecken gem. § 54 (2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG Wort, Abteilung Wissenschaft, Goethestr. 49, 80336 München, von der die einzelnen Zahlungsmodalitäten zu erfragen sind.

© 1999 Beltz Verlag · Weinheim und Basel  
Herstellung: Klaus Kaltenberg  
Satz: Satz- und Reprotechnik GmbH, Hemsbach  
Druck: Druckhaus „Thomas Müntzer“, Bad Langensalza  
Printed in Germany  
ISSN 0514-2717

Bestell-Nr. 41141

# Inhaltsverzeichnis

KLAUS HARNEY / HEINZ-ELMAR TENORTH	
Beruf und Berufsbildung – Zur Einleitung in das Beiheft . . . . .	7
 <i>Form und Diskurs der Berufsbildung</i>	
HERMANN LANGE	
Die Form des Berufs . . . . .	11
CHRISTINE MAYER	
Entstehung und Stellung des Berufs im Berufsbildungssystem . . . . .	35
FLORIAN KREUTZER	
Beruf und Gesellschaftsstruktur. Zur reflexiven Institutionalisierung von Beruflichkeit in der modernen Gesellschaft . . . . .	61
SYLVIA RAHN	
Der Doppelcharakter des Berufs. Beobachtung einer erziehungs- und sozialwissenschaftlichen Debatte . . . . .	85
 <i>Steuerung und Reproduktion des Berufsbildungssystems</i>	
ROLF DOBISCHAT / KARL DÜSSELDORFF	
Transformation der Berufsbildung in den neuen Bundesländern . . . . .	101
JÖRG STENDER	
Kriterien der individuellen und betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. Befunde der Forschung und Konsequenzen für politische Steuerung . . . . .	121
MARTINA WEGGE / HAJO WEBER	
Steuerung in der Berufsbildung – zwischen Regulation und Deregulation .	137
URSULA BACKES-GELLNER	
Zur Notwendigkeit einer öffentlich institutionalisierten Berufsbildung . . .	157
FRIEDEMANN STOOS	
Der Arbeitsmarkt der Berufsbildung. . . . .	171

## *Berufsbildung im internationalen Vergleich*

THOMAS DEISSINGER

Beruflichkeit als Zusammenhang – ein Vergleich mit England . . . . . 189

UTE CLEMENT

Die transnationale Kommunizierbarkeit des Berufs.

Verständigungsprobleme im globalen Dorf . . . . . 209

## *Berufsbildung im Lebenslauf – zwischen Betrieb, Schule und Weiterbildung*

WALTHER MÜLLER-JENTSCH

Berufsbildung – eine Arena industrieller Beziehungen? . . . . . 233

DIETER EULER

Lernortkooperation in der beruflichen Bildung – Stand und Perspektiven

aus Sicht wirtschaftspädagogischer Forschung . . . . . 249

KLAUS HARNEY / MARKUS WEISCHET / SABINE GESELBRACHT

Der Beruf als Input der Weiterbildung . . . . . 273

DIRK KONIETZKA

Beruf und Ausbildung im Generationenvergleich . . . . . 289

# Steuerung in der Berufsbildung – zwischen Regulation und Deregulation

## *1. Gesellschaftliche Differenzierung, Steuerung und Regulation des Berufsbildungssystems*

Wie in modernen Gesellschaften das Zusammenspiel zwischen den ausdifferenzierten gesellschaftlichen Teilbereichen so gestaltet werden kann, daß die Reibungsverluste zwischen den Bereichen minimiert werden, so daß eine effiziente Organisation und Leistungserstellung möglich wird, ist eine Frage, die sich auch für die berufliche Bildung stellt. Eng damit verbunden ist die Diskussion über Regulation und Deregulation in der beruflichen Bildung. Sie ist unter Rückgriff auf mehrere Zugriffsperspektiven erschließbar.

Wir werden in einem ersten Schritt auf den steuerungstheoretischen Diskurs und das Berufsbildungssystem eingehen und dazu die Modi der sozietaalen Steuerung einführen sowie die Steuerung und Organisation des Leistungsaustausches zwischen den Bereichen nach unterschiedlichen Regulationsdimensionen für die berufliche Bildung darstellen, die in die Regulation und Bereitstellung beruflicher Bildungsangebote eingebunden sind (2. und 3.). In einem zweiten Schritt werden der gesellschaftliche Wandel und die Adaptionenfähigkeit der einzelnen Elemente des Systems diskutiert (4.), konzentriert auf das Spannungsverhältnis zwischen Regulation und Deregulation und mit Blick auf die jeweils vorherrschenden Steuerungsmodi. Unterschieden wird zwischen Anpassungserfordernissen innerhalb der einzelnen Bereiche des Systems beruflicher Bildung und den Verschiebungen zwischen den Bereichen. Dabei werden die Konsequenzen aus dem gesellschaftlichen Wandel hinsichtlich der Fragestellung Regulation und Deregulation für die einzelnen Dimensionen mit Blick auf die Adaptionenfähigkeit des Berufsbildungssystems diskutiert. Es wird gefragt, inwieweit der Wandel die Steuerungsmechanismen tangiert. Dafür sind zwei Problemhorizonte von Interesse, zum einen die interne Adaptionenfähigkeit und zum anderen die externe Adaptionenfähigkeit. Wie werden bereits bestehende Qualifizierungsangebote modifiziert? Wie werden neue Leistungsangebote im System gesteuert? Finden sie Eingang in das für Deutschland strukturbildende System der dualen Berufsausbildung oder werden sie anderweitig organisiert und anders gesteuert?

## 2. Modi sozialer Steuerung

In der soziologischen Debatte werden grundsätzlich unterschiedliche Modi der Steuerung gesellschaftlicher Prozesse diskutiert (STREECK/SCHMITTER 1985).<sup>1</sup> Es wird zwischen marktlicher, staatlicher und verbandlicher Steuerung sowie einer Steuerung über Netzwerke unterschieden (MAYNTZ 1993; POWELL 1990). Zur Steuerung gesellschaftlicher Prozesse werden diese Mechanismen in unterschiedlichem Maße in Anspruch genommen.

Unter *Marktsteuerung* wird die Bereitstellung von Qualifizierungsleistungen über den Mechanismus von Angebot und Nachfrage verstanden. Der Regulationsmechanismus ist dann der Preis, und Angebot und Nachfrage unterliegen Rentabilitätskriterien. Der Leistungsaustausch wird über die „invisible Hand“ des Marktes geregelt. Mit diesem Modus sind Vorteile wie eine schnelle Reaktionsfähigkeit und eine ausschließliche Nachfrageorientierung verbunden. Damit dies gelingt, sind eine Reihe von Bedingungen zu erfüllen. Zu diesen gehören u. a. funktionierende rechtliche Rahmenbedingungen und ein besonderes Charakteristikum des Gutes, das Gegenstand des Leistungsaustausches ist.<sup>2</sup> Es muß die Eigenschaft haben, daß diejenigen, die die Kosten der Bereitstellung tragen, auch die ausschließliche Nutzungsfähigkeit haben; das Produkt gewinnt den Charakter eines Privatgutes (OLSON 1968).

Qualifizierung besitzt häufig den Charakter eines öffentlichen Gutes (HILBERT/SÜDMERSEN/WEBER 1990). Öffentliche Güter zeichnen sich dadurch aus, daß an der Nutzung des Gutes auch diejenigen partizipieren können, die sich an der Erstellung des Gutes nicht beteiligt haben. Wenn Qualifizierung den Charakter eines öffentlichen Gutes annimmt, d. h. die Verwertung der Qualifizierung und damit die Rechtfertigung des finanziellen Aufwandes in die Qualifizierung für den Nachfrager, beispielsweise die Unternehmen, nicht in ausreichendem Maße gegeben scheint, werden die Kosten für die Erstellung des Gutes nicht mehr aufgebracht. Die Abwerbung von qualifiziertem Personal (Trittbrettfahrerverhalten) erscheint als rationale Alternative. Die Antizipation einer möglichen Fehlinvestition in Qualifizierung führt dazu, daß die Erstellung über den Marktmechanismus nicht mehr gelingt, die Steuerung versagt; eine ausreichende Anzahl an Qualifizierungsangeboten kann nicht sichergestellt werden. Die klassische Antwort ist eine Finanzierung im Umlageverfahren über den Staat, die die Bereitstellung des Gutes sicherstellen soll.

Unter *staatlicher Steuerung* wird die Bereitstellung von Qualifizierungsleistungen über Zwang bzw. Anordnung verstanden, d. h. der Staat steuert über rechtliche Vorgaben und über die Finanzierung (LUHMANN 1981). Hier wird in erster Linie das Angebot strukturiert und finanziert. Inwieweit Angebot und Nachfrage die erforderliche Präzision aufweisen, wird insbesondere für

1 Für das hier zur Diskussion stehenden Thema, die Steuerung der Berufsbildung und die damit verbundene Debatte um Regulation und Deregulation, fällt die Regulation über Gemeinschaft als Steuerungsmechanismus als randständig aus dem Kanon der Steuerungsmodi heraus und bleibt im folgenden unberücksichtigt.

2 An die Spezifika des gehandelten Gutes Bildung sind darüber hinaus Nachteile gekoppelt, die die Beurteilung des Gutes Qualifizierung betreffen. Genau genommen kann es erst nach dem Erwerb bzw. der Verwertung des Gutes beurteilt werden. Insofern ist eine Vergleichbarkeit der Güter hinsichtlich der Qualität über den Preis nur sehr eingeschränkt möglich.



die Berufsbildung problematisiert. Das Angebot hängt in letzter Konsequenz von der Finanzierbarkeit seitens des Staates ab. Die Leistungsjustierung über rechtliche Regelungen konstituiert im Fall von kontinuierlichen und schnellen Wandlungsprozessen einen Bedarf an ebenso schnellen und kontinuierlichen rechtlichen Anpassungen. Über diesen Steuerungsmechanismus kann das Problem der Erzeugung von Qualifizierungsmaßnahmen gelöst werden. Die Frage, ob die so Qualifizierten anschließend auch auf Nachfrage stoßen, ist damit nicht gelöst. Versuche, dieses Problem mit Mitteln des Staates über rechtliche Regelungen oder Abgaben zu bearbeiten, sind immer wieder Gegenstand öffentlicher Diskussion gewesen und in der Entwicklung des Systems beruflicher Bildung in der einen oder anderen Variante auch eingesetzt worden, ohne den erhofften Erfolg zu bringen.

Der *verbandliche Steuerungsmodus* basiert darauf, daß Interessenorganisationen Regulationsfunktionen wahrnehmen (ALEMANN/HEINZE 1981; STREECK/SCHMITTER 1985). Dies kann bei der Formulierung von Berufsbildungspolitik, bei der Implementation von Berufsbildungsgängen, bei der Erzeugung entsprechender Qualifikationen (Leistungserstellung) und bei der Ressourcenbereitstellung der Fall sein. Die Verbände übernehmen die Funktion von privaten Regierungen an der Schnittstelle von Politik, Erziehung und Wirtschaft, indem die Politik einen Teil der Kompetenzen für das Setzen von kollektiv bindenden Standards auf die Verbände überträgt. Dieser Steuerungsmechanismus kann die Eigenschaft entwickeln, die Allokation der Nachfrage und die Allokation des Angebots verzahnen zu können. Die beiden Steuerungsmechanismen Markt und Staat setzen jeweils nur bei einem Allokationsproblem an; der Marktmechanismus kann die Frage der Paßgenauigkeit der Leistungen lösen, aber nicht die quantitative Dimension eines hinreichenden Angebots an Qualifizierungsleistungen. Eine staatliche Steuerung steht genau vor dem umgekehrten Problem, die Quantität kann finanziert werden, ohne die Leistungsjustierung sicherstellen zu können.

Die Regulation im verbandlichen Modell erfolgt über den Mechanismus der gegenseitigen Anerkennung der miteinander verhandelnden Verbände. Grundvoraussetzung dafür ist, daß eine Folgebereitschaft der Mitglieder gewährleistet wird, die sicherstellt, daß Verhandlungsergebnisse bindende Wirkung besitzen. Die auf Verhandlungen basierenden Mechanismen der Regulation sind, da konsensbasiert, entsprechend zeitaufwendig. Dabei definieren die Organisationsdomänen der Verbände den Problembearbeitungshorizont, der über solche Arrangements bearbeitet werden kann, d. h. Qualifizierungsfragen, die außerhalb der originären Interessen der Verbände liegen, haben geringere Chancen zum Gegenstand von Verhandlungen zu werden. Die Verbände sind nur bedingt veränderungsfähig bzw. bereit, so daß regulative Erfordernisse aufgrund des gesellschaftlichen Wandels i. d. R. erst mit zeitlichem Verzug eine Bearbeitung in verbandlichen Regulationsmodi erfahren. Je nachdem, welcher Art der gesellschaftliche Wandel ist, kann eine Adaption neuer Themen verbands- bzw. organisationsintern nicht erfolgen, so daß sich entweder erst neue Verbände etablieren müssen oder keine Steuerungskapazitäten im Rahmen eines solchen Steuerungsmodus aufgebaut werden können.

In den letzten Jahren ist ein weiterer Steuerungsmodus diskutiert worden, die *Steuerung über Netzwerke* (zum Überblick KENIS/SCHNEIDER 1996). Dabei

handelt es sich um Interorganisationsbeziehungen zwischen interdependenten, aber rechtlich unabhängigen Organisationen. Ziel dieser auf Freiwilligkeit basierenden Kooperation ist die Abstimmung von Leistungen zur Erreichung gemeinsamer oder wechselseitiger Vorteile auf der Basis komplementärer Interessen. Der Steuerungsmodus basiert, wie der der verbandlichen Regulation, auf Verhandlung, ohne jedoch den Status von privaten Regierungen anzunehmen; d. h., sie sind nicht mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattet. Netzwerke bilden sich bevorzugt dann, wenn der Wert des Gutes nur schwer abzuschätzen ist, dies ist bei nicht kodifizierten Qualifizierungsmaßnahmen der Fall (POWELL 1990). Im Bereich der Qualifizierung sind Netzwerke insbesondere mit Aufgaben der Schaffung von Transparenz, der Sicherung von Qualitätsstandards und mit Leistungserstellungsprozessen befaßt (WEGGE 1996). Nachteile einer solchen Koordination liegen wie bei staatlicher und verbandlicher Steuerung in dem Zeitaufwand, der benötigt wird, um auf Veränderungen reagieren zu können. Das Leistungsspektrum ist begrenzt, die Einhaltung der Verhandlungsergebnisse basiert auf Freiwilligkeit; Sanktionsmöglichkeiten sind ausschließlich normativer Art.

### 3. Dimensionen der Regulation im Berufsbildungssystem

Die Diskussion, ob und wenn in welchen Bereichen reguliert bzw. dereguliert werden soll, ist immer mit Bezug zu den Dimensionen der Regulation und in Verbindung mit dem zugrundeliegenden Steuerungsmodus zu führen. Unter Regulationsdimensionen verstehen wir die Dimensionen, die für das Funktionieren des Qualifizierungssystems bzw. der einzelnen Bereiche notwendig sind. Eine Festlegung des jeweiligen Steuerungsmechanismus ist damit nicht verbunden. Die Regulationsdimensionen, die für die Debatte über Regulation und Deregulation in der Qualifizierung angelegt werden, sind (1) die Allokation von Angebot und Nachfrage, (2) Struktur und Inhalte, (3) Erstellung und Organisation, (4) Beobachtung und Kontrolle und (5) der Modus der Finanzierung.

(1) Die *Allokation über den Markt*, d. h. die Abstimmung von Angebot und Nachfrage an Qualifizierungsleistungen, umfaßt sowohl eine quantitative als auch eine qualitative Dimension, wobei beide miteinander in Wechselwirkung stehen. Ein effizientes Qualifizierungssystem muß jedem, der qualifiziert werden will, ein Qualifikationsangebot unterbreiten. Das Allokationssystem im Bereich der beruflichen Bildung ist also ein doppeltes. Zum einen muß die Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage bei den qualifizierenden Organisationen gegeben, zum anderen die Aufnahme der Qualifizierten durch die Organisationen gewährleistet sein. Alle Systeme, die Qualifizierungs- und Arbeitsprozesse in einer Organisation kombinieren, haben das letzte Allokationsproblem nicht (Japan). Die quantitative Dimension ist volkswirtschaftlich bei solchen Systemen jedoch nicht steuerbar. In der qualitativen Dimension, die Struktur und Inhalt der Maßnahmen betrifft, kann dieses Vorgehen den Erfordernissen der Wirtschaftsorganisationen gerecht werden.

Das überbetriebliche Modell erfordert eine Justierung der Inhalte und der

Struktur hinsichtlich der Allokationsproblematik in quantitativer Hinsicht, da Struktur und Inhalte eine angebotserweiternde oder eine Angebotsverknappende Wirkung haben können. Dies hängt mit den Kosten und mit dem Aufwand für die Qualifizierung und mit dem Nutzen der Qualifizierung zusammen. Eine zu umfassende und zu lange Ausbildung kann den Unternehmen zu kostenintensiv erscheinen und damit Angebotsmindernd wirken. Eine fehlstrukturierte und inhaltlich den Anforderungen nicht angepaßte Qualifizierung schafft nicht den von den Betrieben erwarteten Nutzen und führt zu demselben Ergebnis.

(2) Die zweite Dimension, die der *Struktur und des Inhaltes* von Qualifizierungsmaßnahmen, ist eine der grundlegenden Dimensionen. Qualifizierungsmaßnahmen müssen inhaltlich bestimmt und strukturiert werden. Die inhaltliche Dimension ergibt sich daraus, welche Kompetenzen bei den Qualifizierten erzeugt werden sollen. Damit verbunden ist eine Strukturierung der Inhalte, die sich an externen Referenzen orientiert. Diese externen Referenzen werden letztlich durch den institutionellen und arbeitspolitischen Kontext geprägt. Modelle der Strukturierung sind dann Jobs – wie im amerikanischen Modell –, betriebsspezifische Prozeßorientierung – wie im japanischen Modell und in den daran orientierten multinationalen Unternehmen (beispielsweise Automobilindustrie) –, Berufe – wie der des Facharbeiters im deutschen Modell. Darüber hinaus gibt es einen Bedarf der Strukturierung von Weiterbildung, der sich je nach Modell und Rahmenbedingungen unterschiedlich gestaltet (WEBER 1997a; 1997c). Strukturbildend für die berufliche Bildung in Deutschland ist das Berufekonzept. Um Qualifikationsbündel zu einem Beruf zusammenzufassen, müssen bestimmte Anforderungen – wie beispielsweise das der Standardisierbarkeit und das der berufsfeldweiten Bildung – erfüllt sein. Das Verfahren der Generierung von Berufen und Weiterbildungsmaßnahmen hängt eng mit den gegebenen institutionellen und arbeitspolitischen Gegebenheiten zusammen (HARNEY 1998).

(3) Die nächste Dimension betrifft die *Organisation der Erstellung* der Qualifizierungsmaßnahmen, die etwa in Schulen und Betrieben oder in Weiterbildungsinstitutionen stattfindet. Dazu bedarf es einer entsprechenden technischen Ausstattung, qualifizierten Personals, Lehrmaterial und einer Steuerung des Prozesses beispielsweise über Ausbildungs- und Lehrpläne etc.

(4) Die *Beobachtung und Kontrolle* der Qualifizierungsmaßnahmen der Leistungserstellungsprozesse und der Qualifizierungsergebnisse sind ebenfalls zu lösen, damit das System funktionieren kann. Der Umfang der Regulierung hängt davon ab, welche Standardisierungsweite angestrebt wird. Wenn auf übergeordneter Ebene sichergestellt werden soll, daß einheitliche Qualifikationsprozesse und -ergebnisse produziert werden, ist der Kontrollaufwand höher, als bei einer betriebsspezifischen Orientierung. Das eine zielt auf die Sicherstellung externer, das andere auf innerbetriebliche Arbeitsmärkte.<sup>3</sup>

3 Externe Arbeitsmärkte sind solche Märkte, die das Besetzen von Positionen überbetrieblich lösen, während interne Arbeitsmärkte das Verhältnis von Nachfragern und Anbietern von Arbeitskraft organisationsintern begrenzen.

(5) Der *Modus der Finanzierung* kann in Form des Tausches von Geld gegen Leistung zwischen Anbieter und Nachfrager von Qualifizierungsmaßnahmen marktförmig erfolgen als auch durch eine staatliche Umlagefinanzierung oder eine Mischfinanzierung, in der einzelne Teilnehmer, einzelne Elemente oder Dritte einen Beitrag zur Finanzierung leisten. Der Modus der Finanzierung hat Konsequenzen für die Art und Weise der Leistungserstellung und für den Umfang der angebotenen Leistungen.

Diese Dimensionen werden im folgenden zugrunde gelegt, um das System der beruflichen Qualifizierung im Bereich der Erstausbildung und der Weiterbildung zu analysieren.

#### *4. Regulation und Deregulation: Wandel in der beruflichen Bildung*

In der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion wird die Debatte über die Anpassungsprozesse im System beruflicher Bildung kontrastiert durch die Gegenüberstellung der Alternativen Regulation bzw. Deregulation. Dahinter verbirgt sich häufig die Vorstellung von mehr „Staat“ oder mehr „Markt“. Ob diese Polarisierung der Vielschichtigkeit der Steuerungsproblematik gerecht wird, ist fraglich. Die Frage der Regulation oder Deregulation kann nur für die einzelnen Regulationsdimensionen und für das Verhältnis der unterschiedlichen Steuerungsmechanismen zueinander differenziert beantwortet werden. Darüber hinaus kann man allenfalls das Verhältnis von Regulation und Deregulation zwischen den einzelnen Bereichen der beruflichen Bildung – zwischen Erstausbildung und Weiterbildung – übergreifend thematisieren.

Im folgenden wird dies am Beispiel des dualen Systems der Berufsausbildung und an der beruflichen Weiterbildung exemplarisch erläutert. Dabei werden die einzelnen Dimensionen der Regulation jeweils für den Bereich des dualen Systems und anschließend für den Bereich der Weiterbildung behandelt. Die mit dem gesellschaftlichen Wandel einhergehenden Effekte hinsichtlich der jeweiligen Form von Regulation werden für die einzelnen Regulationsdimensionen im zweiten Teil des jeweiligen Abschnitts behandelt.

##### *4.1 Allokation von Angebot und Nachfrage*

Hinsichtlich der ersten Dimension, der Allokation von Angebot und Nachfrage, ist die berufliche Erstausbildung in erster Linie marktförmig organisiert. Dabei ist die Eingangsvoraussetzung, die den Kreis der potentiellen Anbieter bestimmt, durch die Verbände reguliert; nur wer als Ausbildungsbetrieb zugelassen wird, darf als Anbieter auftreten. Ob und in welchem Umfang die zugelassenen Ausbildungsbetriebe Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der dualen Erstausbildung durchführen, bleibt in der Disposition der Unternehmen. Die Allokation, die Anzahl und die Auswahl der Bewerber obliegt dem Marktmechanismus, abgeschlossen werden privatwirtschaftliche Verträge über ein Ausbildungsverhältnis. Die Bemühungen, das Allokationsproblem zu lösen, hängen davon ab, ob es ein Nachfrage- oder Angebotsdefizit gibt.

Bei einem Angebotsdefizit an Qualifizierungsleistungen wird mit unterschiedlicher Intensität immer wieder versucht, die Anzahl der Ausbildungsbetriebe und die Anzahl der angebotenen Plätze zu erhöhen. Mit Appellen seitens der Verbände sollen die Mitglieder in die Pflicht genommen werden, damit sie über den betrieblichen Bedarf hinaus ausbilden; hier wird die Verbandsloyalität als Medium genutzt. Die Verbände werden als „private Regulierungen“ daraufhin verpflichtet, die Loyalität ihrer Mitglieder sicherzustellen, dies ist die Voraussetzung, um die Regulierungskompetenz in diesem Bereich zu erhalten. In der öffentlichen Diskussion wird dies mit der „Drohung“, eine Ausbildungsabgabe bzw. eine Ausbildungsverpflichtung durchzusetzen, also mit den staatlichen Mitteln Geld und Recht, begleitet. Hier wird staatlicherseits gedroht, die Bereiche der Selbstregulation einzuschränken und regulierend einzugreifen.

Auf der Nachfrageseite wird der Staat ebenfalls aktiv, um das Allokationsproblem zu entschärfen. Je nach Situation wurde die Nachfrage durch staatliche Qualifizierungsmaßnahmen reduziert; dies geschah i. d. R. über zusätzliche schulische Angebote (Berufsfindungsjahr etc.). Bei einem Nachfragedefizit werden die Verbände für ihre Mitglieder aktiv und versuchen, auf die Berufsperspektive in dem jeweiligen Bereich aufmerksam zu machen und so das Nachfrageproblem zu entschärfen. Die regionale Dimension des Allokationsproblems stellt einen weiteren Problemkomplex dar, bei dem i. d. R. ebenfalls versucht wird, durch staatliche Kompensationsangebote das Problem zu bearbeiten.

Für den Bereich der beruflichen Weiterbildung erfolgt die Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage an Qualifizierungsleistungen im wesentlichen über den Markt. Als Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen treten unterschiedliche Organisationen auf. Dazu zählen kommerzielle, öffentliche und verbandlich getragene Organisationen. Neben dem marktvermittelten Angebot ist die betriebliche Weiterbildung, bei der Angebot und Nachfrage über betriebsinterne Mechanismen i. d. R. hierarchisch gesteuert werden, der andere Bereich der beruflichen Weiterbildung.<sup>4</sup> Auf der Nachfrageseite treten Organisationen, Individuen und staatliche Einrichtungen als Nachfrager auf. Auch hier stellt sich das Problem der doppelten Allokation. Es ist entscheidend, ob genügend Nachfrager vorhanden sind und die Qualifizierungsleistungen dem Verwendungskontext in den Organisationen und am Arbeitsmarkt entsprechen. Die Charakteristika des Gutes berufliche Bildung führen im nicht regulierten Bereich zu erheblichen Unsicherheiten hinsichtlich der Qualität und Verwertbarkeit der Qualifizierungen. Angebote, die die gleiche Leistung versprechen, müssen weder hinsichtlich ihres Inhaltes noch nach der Qualität oder der Dauer (etc.) vergleichbar sein. Der Preis als distinktives Merkmal der Marktsteuerung ist nicht hinreichend informativ, weil die Leistungen für den Nachfrager kaum vergleichbar sind (WEGGE 1996; BAUERDICK/EICHENER/WEGGE 1997).

Die Frage, ob reguliert oder dereguliert wird, ist vor dem Hintergrund des Allokationsproblems zu sehen. In quantitativer Hinsicht ist das Angebot an

4 Zur Handlungslogik der betrieblichen Weiterbildung HARNEY 1998.

Qualifizierten, die durch das System der beruflichen Bildung erzeugt werden, nach wie vor relativ groß. Die primäre Allokation, die Vermittlung von Nachfragern nach Bildungsangeboten in entsprechende Ausbildungsgänge funktionierte, unterstützt durch staatliche und verbandliche Interventionen, nach wie vor (HILSBURG 1999). Diese Aussage ist jedoch in zweifacher Hinsicht zu relativieren. Zum einen wird ein Leistungsangebot vorgehalten, das deutschlandweit keine hinreichende Nachfrage aufweist. „Insgesamt gibt es unter den 402 im amtlichen Verzeichnis des BIBB aufgeführten Abschlußprofilen nach BBiG derzeit 128 mit einem derartig geringen Bestand an Auszubildenden mit unter 20 pro Ausbildungsjahr – darunter sind nicht nur vereinzelt Ausbildungsberufe, die in den vergangenen 10 Jahren neu geordnet worden sind“ (Stooss 1997, S. 54). Auf der anderen Seite besteht eine Nachfrage nach Qualifizierung für die Tätigkeit in den wachstumsstarken neuen Wirtschaftsbereichen. Hierfür kann ein quantitativ und qualitativ ausreichendes Angebot im Rahmen des dualen Systems der Berufsbildung nur schwerlich bereitgestellt werden (AXEL/TESSARING 1996; WEISS 1997; HELMER-DENZEL u. a. 1998; HEIDENREICH 1998). In diesem Bereich ist ein steigendes Leistungspotential öffentlicher und privater Anbieter zu verzeichnen. Unter der Perspektive der Anpassungsfähigkeit ist jedoch auch zu beobachten, daß im System der dualen Berufsausbildung Anpassungen erfolgen. So sind seit 1996 insgesamt 97 Ausbildungsordnungen modifiziert und zur Erschließung neuer Tätigkeitsfelder 32 neue Berufe und Fachrichtungen verabschiedet worden (BIBB 1999a, S. 2). Ob und in welchem Maße diese Angebotsstruktur die primären und sekundären Allokationserfordernisse löst, ist damit nicht geklärt. In Anbetracht der von den Nachfragern genannten Größenordnungen von ca. 100.000 nicht besetzten Arbeitsplätzen in den wachstumsstarken Branchen ist das Leistungspotential des beruflichen dualen Erstausbildungssystems mit 28.000 gemeldeten neuen Ausbildungsverhältnissen in den neuen Ausbildungsberufen wohl eher zu relativieren (ebd.). Gleiches gilt für die regional unterschiedliche Angebotsstruktur der neuen Ausbildungsberufe (BIBB 1999 b, S. 5). Die Paßgenauigkeit der Qualifizierungsinhalte für die Erwerbsarbeit der so Qualifizierten ist darüber hinaus ebenfalls noch nicht sichergestellt. Der gesellschaftliche Wandel führt zu Problemen der Sekundärallokation, d. h. der Übergang zwischen Berufsbildungssystem und Erwerbssystem weist zunehmend stärkere Diskrepanzen auf. So wird darauf hingewiesen, daß 49 % der Auszubildenden Berufe erlernen, in denen langfristig nur ca. 25 % der Erwerbstätigen Beschäftigung finden können. Die „Strukturdiskrepanzen zwischen Ausbildungsangebot und verfügbaren Erwachsenen-Arbeitsplätzen“ wächst offenbar (Stooss 1997, S. 53).

Obwohl die sekundäre Allokation in quantitativer Hinsicht in manchen Fällen funktioniert, bedeutet dies nicht, daß die Qualifizierten gemäß ihrem Qualifikationsprofil im Erwerbsleben eingesetzt werden und die Nachfrager nach Arbeitskraft ihren Vorstellungen entsprechend qualifiziertes Personal rekrutieren. Vielmehr werden weitere Qualifizierungsschleifen, entweder betriebsintern oder -extern erforderlich, um die Paßgenauigkeit zu erhöhen. Dabei gibt es drei Varianten der Fehlpaßung. Die Qualifizierten haben ein zu hohes Qualifikationsniveau, das im Arbeitsprozeß nicht benötigt wird, ihnen fehlen spezifische Qualifikationen, obwohl sie für dieses Tätigkeitsspektrum ausgebildet

wurden, oder sie arbeiten in berufsfremden Bereichen. Der Bäcker am Fließband in Wolfsburg hat den Einstieg ins Erwerbsleben gemeistert, kann jedoch nur einen geringen Anteil seiner Qualifikationen beim „Backen von Autos“ einsetzen.

Die benannten Defizite führen dazu, daß staatliche und private Anbieter von Bildungsleistungen mit Produkten auftreten, die den Einstieg ins Erwerbsleben in die wachstumsstarken Wirtschaftsbereiche ermöglichen sollen. Bei einer Betrachtung der sich vollziehenden Wandlungsprozesse ist hinsichtlich der Frage nach Deregulation oder Regulation ein Trend festzustellen, der einerseits auf eine Zunahme der marktlich gesteuerten Angebote und parallel dazu auf ein wachsendes staatlich organisiertes Angebot hinausläuft. Die Konsequenz ist, daß der Bereich, der über verbandliche Regulation bereitgestellt wird, eher als rückläufig einzustufen ist.

## 4.2 *Struktur und Inhalte*

Strukturprägend für das duale Systems ist das Berufskonzept. Für die Generierung eines Berufs besteht ein Set rechtlich fixierter und im Entwicklungsprozeß hinzugetretener Kriterien, die von den beteiligten Institutionen und Organisationen jeweils berücksichtigt werden. Diese Kriterien beziehen sich vor allem auf Vorstellungen über den Einsatzbereich der Ausgebildeten und damit auf die zu vermittelnden fachlichen und überfachlichen Inhalte sowie auf die organisatorischen Bedingungen für die Erstellung der Qualifikation (vgl. BBiG).<sup>5</sup> Es wird reflektiert, ob ein Berufsbild Qualifizierungselemente aufweist, die über einen gewissen Zeitraum als Standard gelten können, d.h. die Standardisierbarkeit und Dauerhaftigkeit, also der Gebrauchswert, werden als Maßstab für die Erarbeitung eines Berufsbildes angelegt. Weitere wesentliche Kriterien sind die Breite der Einsatzfähigkeit der so Ausgebildeten, die berufsfeldweite Erwerbsperspektive und die Abschätzung der Aufnahmefähigkeit des Wirtschaftssystems in quantitativer Dimension. Nur wenn ein genügend großer Bedarf seitens der beschäftigenden Organisationen vermutet wird, wird der Regulierungsapparat in Gang gesetzt. Zudem muß abgeschätzt werden, inwieweit die Ausbildung für die im dualen System konstitutive Lernortkooperation zwischen Berufsschule und Betrieb aussichtsreich ist. Sowohl der Input als auch der Prozeß der Qualifikationserstellung wird detailliert über Ausbildungs- und Lehrrahmenpläne mit inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben festgelegt und unterliegt damit einer strengen Regulation. Damit werden kollektiv bindende Standards gesetzt, die die Inhalte, den Erstellungs- und den Kontrollprozeß festlegen. Das Angebot an Berufen im Rahmen beruflichen Erstausbildung ist historisch gewachsen und stellt den größten Teil der nach BBiG geregelten beruflichen Bildungsangebote. Im Verlauf der Evolution des Berufsbildungs-

5 In § 1 des BBiG wird als durchgängiges Strukturprinzip die breit angelegte Grundbildung eingefordert, auf die die Fortbildung aufbauen kann. Die für die Berufsausübung erforderlichen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten müssen in Form eines rechtlich fixierten Ausbildungsgangs gebündelt werden.

systems entstanden so ca. 300 Berufe, für die die Inhalte streng reguliert worden sind.<sup>6</sup>

Das duale System weist einen verbandlichen Steuerungsmodus auf, der im wesentlichen über das System „privater Regierungen“ implementiert ist. Es sind die Sozialparteien beteiligt, damit die Interessen und Anforderungen von Anbietern und Nachfragern von Arbeitskraft Eingang finden. Zudem sind Vertreter der Politik, des Erziehungssystems und der Wissenschaft involviert, um die Interessen und Anforderungen ihrer Bereiche und ihrer Organisationen mit in den Prozeß des Setzens kollektiv bindender Standards einzubringen. Damit weist dieses System kollektiver Regulation im Berufsbildungssystem eine Struktur auf, die für ein Schnittstellenmanagement zwischen den unterschiedlichen gesellschaftlichen Funktionssystemen einerseits und den Interdependenzen am Arbeitsmarkt andererseits Rechnung trägt.

Bedingt durch die Zusammensetzung werden jedoch zusätzliche Referenzen in dieses Verhandlungssystem eingespielt. Dazu zählen Aspekte, die sich auf den Bereich der Tarifregulation und dessen Struktur sowie den darin obwaltenden Interessen beziehen. Dazu kommen die Anforderungen des Erziehungssystems hinsichtlich der Ansprüche an allgemeinbindende Inhalte in den Berufsausbildungen. Die Lösung von Problemen des Arbeitsmarktes über berufsbildungspolitische Maßnahmen ist schließlich ebenfalls ein Kriterium, das Eingang in das Verhandlungssystem findet.

Auf der einen Seite wird der Interdependenz und Komplexität des Regulationsgegenstandes Rechnung getragen. Bedingt durch den verbandsbasierten Steuerungsmodus werden jedoch über die sachlichen Interessen hinaus andere Interessen der Mitglieder und der Organisation an sich selbst eingespeist. Interessenorganisationen beobachten Kommunikation und Entscheidungen unter der Maßgabe, ob sie förderlich oder hinderlich für ihren Bereich sind, wobei förderliche beschleunigt und hinderliche verlangsamt werden (WEBER 1991). Wenn die Entscheidungsfindung, wie in diesem Fall, an das Konsensprinzip gebunden ist, besitzen die einzelnen beteiligten Organisationen ein Vetorecht und können damit ihren Interessen zuwiderlaufende Entscheidungen verzögern oder blockieren. Dies konstituiert eine Reihe von Effekten im Regulationssystem. Bei widerstreitenden Interessen ist es schwierig, den Konsens zu erreichen und der Entscheidungsfindungsprozeß ist langwierig. Die Aufnahme bestimmter Regelungsinhalte, ggf. ganzer Berufsbilder, werden bei Dissens erst gar nicht zum Gegenstand der Verhandlung, weil allen Beteiligten die Erzie-

6 Neben den Regelungsinhalten ist auch das Verfahren der Generierung und Veränderung von Berufen stark reguliert. Es ist ebenfalls an sehr spezifische Bedingungen gebunden, um überhaupt regulieren oder bestehende Regulationen verändern zu können. Grundsätzlich muß ein Input im Berufsbildungssystem erfolgen, der das Verhandlungssystem in Gang setzt, in dem die Sozialparteien, die an der Berufsausbildung beteiligt sind, vertreten sind. Verhandlungspartner sind die Arbeitgebervertreter und die Gewerkschaften auf der einen und die Politik, vertreten durch das Wirtschaftsministerium und das Berufsbildungsinstitut sowie die Kultusbehörden als Vertreter der Berufsschulen für das Erziehungssystem auf der anderen Seite. In der Regel werden seitens der Sozialparteien oder des BIBB Anforderungen formuliert, die dann im Regelungsverlauf dazu führen, daß konsensual und verpflichtend Bildungsinhalte in Ausbildungsrahmenordnungen für Betriebe und Lehrrahmenpläne für Berufsschulen konkretisiert und festgelegt werden. Die rechtliche Kodifizierung durch das Wirtschaftsministerium des Bundes bildet dann den Abschluß.



lung von Konsens nicht realisierbar scheint. Dies ist beispielsweise bei den zweijährigen Berufsausbildungen zu beobachten, wobei die Arbeitnehmervertretungen für die Reduzierung bzw. die Abschaffung der bestehenden und die Arbeitgeberparteien für die Schaffung neuer plädieren. Auch wenn die Verhandlungen konsensual abgeschlossen werden können, ist nicht sichergestellt, daß das Ergebnis optimal ausfällt, weil Kompromisse eine suboptimale Lösung generieren können; im Extremfall auf dem Niveau des kleinsten gemeinsamen Nenners (SCHARPF 1994).

Hinsichtlich der Struktur und der Inhalte der beruflichen Weiterbildung ist zwischen einem nicht sehr umfassendem Angebot, das ähnlich reguliert ist wie das Angebot in der beruflichen Erstausbildung, ein umfassender marktlich regulierter Bereich zu unterscheiden. Der regulierte Bereich umfaßt die staatlich anerkannten Aufstiegsweiterbildungen (Meister, Techniker, Fachwirt etc.) und die staatlich anerkannten Umschulungen, die zu einem anerkannten Berufsabschluß führen. In weiten Teilen gelten auch die regional nur unerheblich variierenden Weiterbildungsabschlüsse der Kammern als reguliert. Daneben existieren eine Vielzahl inhaltlich und qualitativ nicht vergleichbarer Weiterbildungsangebote, die in den Bereich der Anpassungsweiterbildung fallen. Zugleich finden sich inzwischen nicht nur die klassischen Angebote, die auf fachliche oder sonstige Ergänzungsqualifizierung ausgerichtet sind, sondern auch Angebote, die für die Erwerbstätigkeit in neuen Tätigkeitsbereichen qualifizieren und damit den Berufseinstieg ermöglichen sollen. Ein großer Teil der wachsenden Nachfrage nach Qualifizierung, die zu einer Beschäftigung in den Wachstumsbranchen führen soll, wird über entsprechende, nicht regulierte und nicht standardisierte Angebote bedient. Die Wahrscheinlichkeit, daß inhaltliche Paßgenauigkeit gegeben ist, ist bei organisationsintern erstellten und kundenspezifischen, auftragsbasierten Angeboten höher als bei angebotsorientierten, ggf. standardisierten Maßnahmen. Grundsätzlich ist die Variationsvielfalt und die Responsivität auf Veränderungen möglich. Die Gewinnung der erforderlichen Informationen für die Erstellung nachfrageorientierter Angebote aufgrund der funktionalen Ausdifferenzierung ist nur bedingt gegeben.

Gesellschaftlicher Wandel macht sich sowohl in den Inhalten, z. B. in den Berufsbildern, als auch in der Struktur der Berufsbildung bemerkbar (DOBISCHAT/HUSEMANN 1995; WEISS 1997; HEIDENREICH 1998). Die Fähigkeiten der Träger des dualen Systems und die der dieses System steuernden Einheiten haben unterschiedliche Potentiale, den erforderlichen Adaptionsprozeß inhaltlich und strukturell zu bewerkstelligen. Die Adaptionsfähigkeit fällt unterschiedlich aus, je nachdem, ob es sich um die Reform bestehender oder die Etablierung neuer Berufsbilder handelt. Bei der Adaption bereits bestehender Berufsbilder funktioniert der verbandlich getragene Steuerungsmechanismus dahingehend, daß Berufsbilder inhaltlich modernisiert werden. Häufig ist der Leitgedanke der Reform der Berufsbilder die Reduktion der Regelungstiefe, das Zusammenfassen von Berufen zu Kern- oder Basisberufen, die erst in einem zweiten Schritt ausdifferenziert werden, und die Erhöhung von Spielraum für betriebs- oder regionalspezifische Quaifikationenanteile (HEIDEGGER/RAUNER 1997). Damit wird das System flexibilisiert, in der Regelungstiefe zum Teil auch dereguliert, ohne den Steuerungsmechanismus zu tangieren. Inwieweit die Ergebnisse der Reformbestrebungen dann für die beiden Nachfragegruppen – potentielle

Qualifikanten und Nachfrager nach Qualifizierten – zeitgerecht und paßgenauer ausfallen, ist von Fall zu Fall unterschiedlich und insofern offen. In diesem Bereich kommt es zu einer systeminternen Deregulierung, indem Gestaltungs-freiräume geschaffen werden, die zum einen marktliche Referenzen enthalten und zum anderen den kontinuierlichen Neuregelungsbedarf für einzelne Elemente der Qualifizierung ermöglichen. Grundsätzlich bleibt der verbandliche Steuerungsmechanismus erhalten. Bei der Erarbeitung von neuen Berufsbildern ist die Situation anders und differenzierter. In den neuen Tätigkeitsbereichen greift das Berufekonzept, das Grundlage des dualen Systems ist, nur in geringem Maße. Einerseits werden zwar im etablierten System neue Berufe geschaffen, andererseits ist der damit einhergehende Effekt nicht so groß, als daß nicht in erheblichem Maße andere Qualifizierungsangebote, die den Anforderungen an das Berufekonzept nicht entsprechen, auf dem Markt für Bildungsleistungen plaziert werden. Neue Inhalte, wie beispielsweise Qualifizierungen im Bereich der neuen Medien zum Web-Designer, Producer (etc.), konnten von den neu verabschiedeten Medienberufen bisher nicht verdrängt werden. Hieran läßt sich exemplarisch verdeutlichen, welche Inklusionsprobleme für das bestehende duale Berufsbildungssystem bestehen. Sowohl durch die Tätigkeitsanforderungen, die nicht als umfassend genug eingestuft werden oder für die duale Ausbildung zu umfassend erscheinen, als auch durch die rasanten technischen Entwicklungen, die in der dualen Ausbildung kaum abgebildet werden können, gerät das System unter Druck.

Darüber hinaus bestehen Probleme, die mit dem Steuerungsmechanismus zusammenhängen. Um im verbandlichen Steuerungsmodus wirksam werden zu können, bedarf es der Repräsentanz von Verbänden in diesem System, die sowohl nach innen als auch nach außen Wirksamkeit erlangen. Wachsende wirtschaftliche Bereiche zeichnen sich häufig dadurch aus, daß wirksame Verbände bzw. Verbandssysteme nur langsam heranwachsen. Bestehende Verbände üben häufig Gatekeeper-Funktionen aus, die den Zutritt für neue Verbände erschweren. Gleichzeitig sind die bereits vertretenen Verbände nicht dazu in der Lage, die neuen Interessen zu bündeln und zu integrieren. Hier kommt ein Nachteil der verbandlichen Steuerung zum Tragen, da in solchen Verhandlungssystemen neben der positiv zu bewertenden Problemlösungskapazität des Steuerungsmechanismus auch Verteilungsfragen eine Rolle spielen. Dieser dem Steuerungsmechanismus inhärente negative Effekt erhöht die Schwelle des Zutritts neuer Organisationen. Beim gesellschaftlichen Trend zunehmender Individualisierung und dem Trend des Mitgliederschwundes bei bestehenden Verbänden ist es fraglich, ob sich in den neuen Bereichen tragfähige Verbandsorganisationen und Verbandssysteme entwickeln (WEBER 1997b). Die bestehenden Organisationen sind zudem nur sehr bedingt dazu in der Lage, die Organisationsdomänen so zu verschieben, daß sie eine Regulierungsfunktion wahrnehmen könnten.

Das Problem des verbandlichen Steuerungsmodus macht sich auch darin bemerkbar, daß bei Lösungen und Entscheidungen immer die sekundären Interessen der Organisationen – also das Interesse der Organisationen an sich selbst – mit einfließen müssen. Für Gewerkschaften etwa ist die Kompatibilität mit tarifpolitischen Anforderungen eine zentrale Referenz, die sich bei den Regelungen bemerkbar macht. Qualifikationsprofile, die diesem Referenzkri-

terium nicht entsprechen, werden selektiert. Qualifikationsbedarfe, die nicht den Anforderungen der verbandlichen Regulation entsprechen, werden entweder im nicht regulierten Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung oder im Bereich der schulischen Qualifizierung plazierte. Es zeichnet sich zudem ein Wandel in der Referenz der Bündelung von Qualifizierungsinhalten ab. Die neuen Referenzen beziehen sich einerseits auf Qualifizierungsmodule und andererseits auf Qualifizierungsmaßnahmen für Prozeß-, Produkt- und Betriebskompetenz. Modularisierung – im Sinne der Qualifizierung für nicht sehr umfassende Tätigkeitsbereiche, bei denen mehrere Module wiederum zu umfassenderen Qualifikationsprofilen führen können – könnte ein zukünftiges Entwicklungsmuster der Strukturierung von Qualifizierungsinhalten abgeben. Es ist nicht auszuschließen, daß diese Module – wie in England – standardisiert und zertifiziert, d. h. einer Regulierung unterliegen werden; der Steuerungsmechanismus, der dann greifen könnte, ist offen, aber es würde zu einer gewissen Regulierung in einem bisher unregelten Bereich kommen.

Für die zweite Referenz zur Bündelung von Qualifikationsinhalten ist eine starke Orientierung an den jeweiligen betrieblichen Kontext zu konstatieren (WEBER 1994). Damit wird eine Orientierung an innerbetrieblichen Arbeitsmärkten vollzogen und der Bezug zu externen Arbeitsmärkten reduziert. Damit einher geht eine Entstandardisierung bislang überbetrieblich standardisierter Inhalte, die ersetzt werden durch unternehmensspezifische Qualifikationssysteme und darauf abgestimmte Standardisierungen, Kontrollen und Finanzierungssysteme. Die Leistungserstellung erfolgt vorwiegend unternehmensintern. Diesem Trend liegt die Globalisierung von großen Unternehmen zugrunde, die weltweit gleiche Produktionssysteme mit ähnlichen, jedoch den nationalen Besonderheiten angepaßten Qualifizierungssystemen entwickeln; zu beobachten ist dies beispielsweise bei den großen Automobilkonzernen. Der Rückgriff auf Qualifikationen, die in überbetrieblichen nationalen Qualifikationssystemen erzeugt werden, wird dadurch tangiert und das Volumen daraus bezogener Qualifikationsleistungen eher reduziert. Dies wird Effekte auf die Allokation von Nachfrage und Angebot haben, insbesondere im bestehenden dualen System.<sup>7</sup> Auf der Basis von Prognosen über den zukünftigen Anstieg von Erwerbstätigen in den neuen Wirtschaftsbereichen und von Prognosen hinsichtlich der Referenzen, nach denen Qualifizierungsinhalte gebündelt werden – weg von Berufen, hin zu Modulen und betrieblichen Prozessen –, läßt sich konstatieren, daß die dafür erforderlichen Bildungsmaßnahmen weitgehend dereguliert und außerhalb des dualen Systems bereitgehalten werden. Insofern wird ein Trend zur steigenden Relevanz staatlicher und insbesondere marktlicher Steuerung deutlich.

### 4.3. *Erstellung und Organisation*

Ein Kernelement ist die Erstellung von Qualifizierungsleistungen, wobei die organisatorischen Gegebenheiten variieren können. Bei der Organisation und

7 Die Nachfrage nach Qualifikationen des dualen Systems ist bei Automobilwerken, z.B. bei OPEL EISENACH, zu vernachlässigen.

Erstellung der Qualifizierungsmaßnahmen im dualen System sind die beiden Lernorte Schule und Betrieb in unterschiedlicher Weise gefordert, die in den Ausbildungs- und Lehrrahmenplänen festgelegten Inhalte umzusetzen. Idealerweise sollte eine inhaltliche Simultanität der Vermittlung von Qualifizierungsinhalten erfolgen. Ebenfalls erforderlich ist eine Ausstattung der Schulen mit modernen, in der betrieblichen Praxis verbreiteten Technologien. Dies erfordert eine kontinuierliche Weiterqualifizierung des Lehrpersonals, damit keine Diskrepanzen zwischen den technologischen und arbeitsorganisatorischen Anforderungen der Betriebe und den schulisch erstellten Qualifizierungsleistungen auftreten. Hinsichtlich der Qualifikationsstruktur der Betriebe und der Qualifikation der Ausbilder gelten die gleichen Anforderungen. Die Abstimmung zwischen Schule und Betrieb wird durch die unterschiedlichen organisatorischen Bindungen und die damit verbundene unterschiedliche Reagibilität tangiert. Während der Betrieb auf der Ebene innerbetrieblicher Koordination arbeitet, unterliegen Veränderungen des Leistungsspektrums im staatlichen Schulsystem bürokratischen Verfahrensweisen, die nur indirekt über die entsprechenden Berufsschulen beeinflusst werden können. Interorganisatorische Abstimmungsprozesse im Schulsystem sind entsprechend zeitintensiv, so daß bei Wandlungsprozessen Synchronisationsdefizite bei der Abstimmung zwischen Betrieb und Schule entstehen können.

Bei der Abstimmung und Organisation spielen Netzwerke zwischen Unternehmen und zwischen Unternehmen, Berufsschulen und intermediären Organisationen, wie z. B. Kammern, eine wichtige Rolle. Lernortverbünde tragen zur Optimierung von Ausbildungspotentialen der Betriebe bzw. zur Ermöglichung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben bei. Durch die Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen wird die Abstimmung von Leistungsprozessen begünstigt; über netzwerkförmig organisierten Erfahrungsaustausch und Projektzusammenhänge kann die Problemlösungsorientierung erhöht werden (DOBISCHAT/HUSEMANN 1997; WEGGE 1996). Als Beitrag der unterschiedlichen Steuerungsmechanismen ist festzuhalten, daß beim Prozeß der Leistungserstellung der schulische Bereich der staatlichen Regulation durch Recht und Geld unterliegt, während der betriebliche Leistungserstellungsprozeß verbandlich formuliert und in Form von staatlichen Ausbildungsverordnungen erlassen wird. Die Umsetzung der Ausbildungsverordnungen erfolgt hingegen betriebsindividuell.

Im Weiterbildungsbereich sind bei der Leistungserstellung Vorgaben hingegen nur im Angebotsspektrum der regulierten Weiterbildungsangebote gegeben; bei allen anderen Angeboten existieren grundsätzlich keinerlei interorganisatorisch bürokratische Vorgaben, die den Leistungserstellungsprozeß und dessen Variation regulieren. Für den Bereich der öffentlich nachgefragten Leistungen, z. B. der Bundesanstalt für Arbeit, gilt dies nur eingeschränkt; hier sind durch den Qualitätserlaß Eckbedingungen zu beachten. Die Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen sind in der Auswahl und inhaltlichen Gestaltung von Leistungen frei. Für Veränderungen im Angebot können die für den Leistungserstellungsprozeß erforderlichen organisatorischen und personellen Ressourcen tendenziell abgestimmt werden. Grenzen der Variation ergeben sich durch die Höhe des finanziellen Aufwandes, der häufig nur dann getätigt wird, wenn ein entsprechendes Volumen an Qualifizierungsleistungen erwartet

werden kann. Dies betrifft die Personalstruktur genauso wie den Einsatz neuer Technik.

Wenn sich die Wandlungsprozesse in der inhaltlichen und strukturellen Dimension der beruflichen Bildung wie oben beschrieben entwickeln sollten, dann hat dies erhebliche Konsequenzen für die Organisation der Leistungserstellung. Sie gerät unter Veränderungsdruck, und dies betrifft auch die bisherige Regulation der Leistungserstellung durch Verbände und staatliche Organisationen. Der Anteil, den die einzelnen Organisationen des Berufsbildungssystems, die verbandlichen, die öffentlichen und die privaten Anbieter (Unternehmen und externe Anbieter von Bildungsleistungen) am Prozeß der Erstellung von Qualifikationen wahrnehmen, wird sich verschieben. Für die Leistungserstellung im dualen System sind unterschiedliche Szenarien denkbar. In allen werden die Qualifikationsanteile der Berufsschule rückläufig sein. Ob und in welchem Maße im betrieblichen Bereich eine Reduktion oder eine Expansion der Leistungserstellungsanteile stattfinden wird, hängt von dem unternehmensspezifischen Humanressourcenmodell und den betriebsspezifischen Kapazitäten ab. Die Anteile von bisher nicht beteiligten anderen Anbietern sind abhängig von der Kapazität und Gewichtung der Leistungserstellungspotentiale der Betriebe.

In dem einen Szenario werden die Anteile, die von der Berufsschule nicht mehr wahrgenommen werden sollen oder können, zu großen Teilen von den Betrieben übernommen. Diese Reduktion der Beteiligung der Berufsschulen ist im Modell der unternehmenseinheitlichen Produktionskonzepte wahrscheinlich. Die Leistungen werden im Rahmen des betriebsspezifischen Qualifikationssystems erstellt. Die Organisation und die Steuerung erfolgt dann über organisationale Mechanismen. Bei dem anderen Szenario werden Leistungen durch mehrere Organisationen erstellt. Sowohl der berufsschulische als auch der betriebliche Anteil des einzelnen Unternehmens bei der Leistungserstellung werden reduziert. Im Gegenzug werden andere Organisationen in den Leistungserstellungsprozeß einbezogen, so daß er netzwerkförmig erfolgen könnte. Dies ist möglich, wenn anspruchsvolle, schnellen Wandlungen unterworfenen Technologien zum Gegenstand der Qualifizierung werden, wie beispielsweise in den neuen Medienberufen. Bei der Bereitstellung der erforderlichen Technik, ihrer kontinuierlichen Erneuerung und der kontinuierlichen Weiterbildung des Lehrpersonals können die Berufsschulen in Schwierigkeiten geraten; auch ein flächendeckendes Angebot könnte problematisch werden. Diese Anteile können in Kooperation zwischen Betrieben oder zwischen Betrieben und anderen spezialisierten Anbietern erfolgen. Dies würde das Strukturprinzip der dualen Ausbildung, die Lernortkombination zwischen Betrieb und Berufsschule, angreifen. Die Konsequenz wären entsprechende Effekte auf die verbandliche Steuerung, die entweder zu einer Deregulierung führen oder zu einer andersartigen prozeduralen Regelung der Leistungserstellungsprozesse.

Bei einer stärkeren Modularisierung der Berufsbildung sind fast alle Varianten der Beteiligung von Organisationen bei der Erstellung der Leistungen denkbar. Private Weiterbildungsanbieter, Betriebe und öffentliche Bildungsanbieter einschließlich der Berufsschulen können hier aktiv werden. Sollte dieses Konzept einen gewissen quantitativen Anteil in der beruflichen Bildung einnehmen,

dann ist eine Standardisierung der Module wahrscheinlich. Durch welche Steuerungsmechanismen ein derartiges System reguliert werden könnte, ist offen.

Insgesamt können die Leistungserstellungseinheiten in zeitlicher Dimension von den im dualen System präferierten dreieinhalbjährigen Ausbildungsgängen abgekoppelt werden. Dabei könnten kürzere, aber kontinuierliche Qualifizierungselemente eine Variante darstellen. Lernen wird bei anspruchsvollen Tätigkeitsprofilen auf Dauer gestellt, dadurch werden die Steuerungsprozesse anspruchsvoller, weil eine zeitliche Eingrenzung nicht mehr gegeben ist. Gleichzeitig wird der Steuerungsinhalt bei kleinen Einheiten überschaubarer, und die Ansprüche an Steuerung werden geringer. Welche Organisationen auf Basis welchen Steuerungsmechanismus steuern, ist offen, eine verbandliche oder staatliche Steuerung jedoch möglich. Damit würde ein bisher gering regulierter Bereich der beruflichen Bildung, die berufliche Weiterbildung, in Teilen stärker reguliert.

#### *4.4 Beobachtung und Kontrolle*

In jedem System der beruflichen Bildung bedarf es einer Beobachtung und Kontrolle, ob die Leistungserstellung den quantitativen und qualitativen Anforderungen gerecht wird. Im dualen System ist die Regulation der Kontrolle der schulischen Leistungserstellung stark inputorientiert, d. h. der Inhalt des Lehrstoffes, die Zugangsvoraussetzung für die Aufnahme in den Schuldienst beim Lehrpersonal und die Schulzugangsberechtigung der Berufsschüler werden nach bürokratischen, rechtsbasierten Regeln überprüft. Inwieweit eine Kontrolle der Prozesse der Leistungserstellung erfolgt, ist weitgehend offen. Die Outputkontrolle, d. h. die Entwicklung von Prüfungsfragen und die Durchführung der Prüfung, unterliegen dem Zuständigkeitsbereich der Kammern und sind rechtlich reguliert. Damit liegen sie jenseits der direkten Einflußnahme der staatlichen Schulbehörden. Für die Betriebe wird die Kontrollfunktion hinsichtlich der Leistungserstellung und der Ergebniskontrolle von den Kammern wahrgenommen. Auch hier liegt der Schwerpunkt bei der Outputkontrolle. Eine weitgehend offene Frage ist, ob bei negativen Abweichungen die Feedbackschleifen auf der betrieblichen und schulischen Ebene so strukturiert sind, daß die erforderlichen Konsequenzen und Veränderungen auf den unterschiedlichen Systemebenen eingeleitet werden können.

Im Gegensatz zum beruflichen System der Erstausbildung ist die Überprüfung und Kontrolle der Ergebnisse außerhalb des eng eingegrenzten regulierten Bereichs der Weiterbildung, in dem die verbandlichen Kontrollmechanismen greifen, dem Marktmechanismus überlassen. Die erfolgreiche Verwertung der Qualifikationsmaßnahmen stellt sich erst im Arbeitsprozeß heraus. Zwischen der Wirksamkeit und Absetzbarkeit der Maßnahme gibt es nur einen indirekten Zusammenhang, da im System der Einbau von Feedbackschleifen differenziert nach Nachfragegruppen schwierig ist. Ansätze zur Verbesserung des Feedbacks bei den Anbietern stellen Qualitätssicherungsverfahren dar. Ob dadurch Effekte der Verbesserung der Qualität realisiert werden können, muß als offene Frage behandelt werden. Gleiches gilt für die Selbstverpflichtungen der Anbieter im Rahmen von meist regionalen Kooperationen.

Die gesellschaftlichen Veränderungen und die damit verbundenen möglichen Wandlungsprozesse im beruflichen Bildungssystem können Effekte auf die Art und Weise besitzen, wie die Überprüfung der Prozesse und die Kontrolle der Ergebnisse in das System integriert werden. Der bisherige Mechanismus wird im System der dualen Ausbildung prinzipiell unverändert erhalten bleiben. Die Regulation kann jedoch dahingehend verändert werden, daß die Kontrolltiefe reduziert und die Kontrolle von der Input- auf die Outputseite bzw. auf die Prozesse und deren Organisation verlagert wird. Sie wird weiterhin eine verbandlich getragene und politisch gestützte Kontrolle sein. Die Kontrolle im bisherigen Bereich der Weiterbildung wird weiterhin vorwiegend über den Marktmechanismus laufen. Die Einbeziehung von Qualitätsstandards und Kontrollen bleibt den in diesem Steuerungsmodell möglichen Instrumenten vorbehalten. Im Fall der Leistungserstellung durch Netzwerke wird auch der Kontrollmechanismus netzwerkintern erfolgen. Im Falle der Modularisierung wird die Kontrolle von dem gewählten Steuerungsmechanismus abhängen, wobei eine verbandliche oder staatliche Kontrolle möglich wäre. Die Kontrolle der Qualifizierungsleistungen in der betrieblichen Variante wird ebenfalls den Betrieben obliegen. Eine allgemeine Standardisierung der Leistungserstellung und eine damit einhergehende Etablierung von öffentlichen Kontrollmechanismen sind unwahrscheinlich, weil das durch Qualifizierung gewonnene Leistungsprofil Wettbewerbsvorteile bringen kann.

Bei einer Zusammenfassung dieser Trends ergibt sich ein Bild des Wandels von der Fremdkontrolle hin zur Selbstkontrolle, von der weitgehend unveränderten Kontrolle im dualen System über die Outputkontrolle bei modularen Qualifizierungsbausteinen hin zur Prozeßkontrolle im Bereich betrieblich prozeßorientierter Qualifizierung.

#### *4.5 Modus der Finanzierung*

Für das Funktionieren einer effizienten Leistungserstellung des Qualifizierungssystems bedarf es entsprechender finanzieller Allokationsmechanismen. Dabei sind unterschiedliche Varianten der Finanzierung denkbar, die in Abhängigkeit von den Steuerungsmechanismen zu sehen sind, aber auch auf die Regulation zurückwirken. Die alleinige Finanzierung durch die Betriebe ist eine Variante, d. h. die Leistungserstellung wird gegen Geld bereitgestellt und damit marktförmig alloziert. Die zweite Variante ist eine Umlagefinanzierung über Steuermittel, die Leistungen werden dann i. d. R. durch öffentliche Institutionen erstellt. Die dritte Variante ist eine Mischfinanzierung, wobei unterschiedliche Quellen zur Finanzierung herangezogen werden.

Aus den möglichen Allokationsmechanismen zur Finanzierung – marktlich, umlagefinanziert, staatlich und Mischfinanzierungen – greift das duale System der Berufsbildung auf das Mischfinanzierungsmodell zurück. Die in den Betrieben anfallenden Kosten für Ausbilder, Auszubildende und technische Ausstattung trägt der Betrieb. Die Aufwendungen im schulischen Bereich der Ausbildung werden durch Steuermittel finanziert. Zusätzlich werden für die Kontrollfunktion seitens der Verbände Finanzmittel und Ressourcen zur Verfügung gestellt. Die Finanzierung ist rechtlich reguliert, das Regulierungsmodell

komplex, und das Volumen unterliegt expansiven oder kontraktiven Tendenzen, die von den jeweiligen Finanzquellen abhängen. Es gibt kein geschlossenes Finanzierungssystem, sondern Teilsysteme, die auch Teilrationalitäten unterliegen und damit eine Gesamtsteuerung des Systems erschweren können. Wenn der Staat zusätzliche Ausgabenprogramme finanziert, kann dies negative Konsequenzen für die Finanzvolumina der Berufsschulen nach sich ziehen. Die Finanzlage der Unternehmen hat Konsequenzen für die Ausbildungsbereitschaft und auch für die Bereitstellung spezifischer Ressourcen für die Ausbildung. Nicht zuletzt sind auch die Leistungen der Kammern von der Verfügung über entsprechende finanzielle Ressourcen abhängig. Bei der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung greift der Marktmechanismus, und es ist eine Zweiteilung in eine nachfrageorientierte und eine angebotsorientierte Steuerung der Finanzierung gegeben. Bei den öffentlich nachgefragten Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit wird das Finanzvolumen für die Leistung in fast allen Fällen von der Nachfrageseite festgelegt. Bei den anderen Leistungen ist der Anbieter relativ bis vollständig frei in der Preisgestaltung; entscheidend ist ausschließlich, ob der Preis am Markt erzielbar ist.

Hinsichtlich der Finanzierung von Qualifizierungsleistungen wird der gesellschaftliche Wandel – wenn er in den oben skizzierten Bahnen verläuft – Effekte auf die Art und Weise der Finanzierung haben. Die Finanzierung im dualen System wird im wesentlichen weiter aus einer Mischfinanzierung aus öffentlichen, privaten und verbandlichen Quellen bestehen, allerdings dem Szenario entsprechend auf niedrigerem Niveau. In dem wachsenden Bereich der betrieblichen Qualifizierung werden die Aufwendungen von den Betrieben getragen; möglich ist jedoch die Forderung nach Vorleistungen im öffentlichen Qualifizierungssystem, die den Qualifizierungsaufwand der Betriebe reduzieren.<sup>8</sup> In den anderen Bereichen der beruflichen Bildung wird eine Finanzierung aus mindestens zwei Quellen erfolgen, aus öffentlichen und privaten Mitteln. Je mobilitätsgeeigneter die Qualifikation, desto höher wird der Anteil der öffentlichen Finanzierung ausfallen, weil sich damit die Kollektivgutproblematik erhöht.

### *5. Regulation und Deregulation – eine Frage von Selektion und Integration*

Wenn der soziale Wandel sich in der geschilderten Art und Weise vollzieht, wird es zu einem wachsenden Erwerbsbereich außerhalb des zur Zeit existierenden Qualifikationsspektrums des dualen Systems kommen. Die Leistungsfähigkeit des dualen Systems läßt sich nur in dem Maße erhöhen, in dem es gelingt, in diesen wachsenden Bereichen neue Berufsbilder zu schneiden und in das System zu integrieren. Parallel dazu müßte ein Selektionsmechanismus greifen, der obsoletere Berufsbilder selektiert. Das verbandlich gesteuerte System ist den Beweis schuldig geblieben, daß es zu einer ausreichenden, sich entlastenden internen Selektion fähig ist. Die Stärkung des dualen Systems durch die Integration von Berufsfeldern ist jedoch auf die Dauer nicht sicher-

<sup>8</sup> Denkbar wäre die Forderung nach allgemeinen berufsbildenden und wirtschaftsspezifischen Kenntnissen, die im allgemeinbildenden Bereich zu vermitteln wären.



gestellt, weil das Berufsprinzip an seine Grenzen stößt. Es kommen neue funktionale Äquivalente im Qualifizierungssystem auf, einerseits die Qualifizierung über Module und deren Verknüpfung, andererseits die zunehmende Bedeutung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen. Die schulischen Angebote, ob privat oder öffentlich bereitgestellt, bilden ebenfalls eine, ggf. zunehmende Alternative zu den Leistungen des dualen Systems. Insgesamt gibt es einen Trend vom regulierten Bereich des Bildungssystems hin zum marktförmig oder bürokratisch allozierenden Bereich, in dem ein wachsender Bedarf an kollektiv bindenden Standards zu erwarten ist, d. h. der Marktmechanismus wird eine größere Rolle einnehmen.

Ein funktionierender Marktmechanismus setzt jedoch voraus, daß rechtliche Rahmenbedingungen für das Funktionieren von Märkten existieren. Im wachsenden Segment beruflicher Weiterbildung fehlen diese bislang weitgehend, so daß die Qualität der Produkte nicht in dem Maß transparent wird, wie es für ein Funktionieren erforderlich wäre. Ob diese Regelungen, die dafür erforderlich wären und staatlich oder verbandlich gesetzt werden könnten, geschaffen werden, ist eine offene Frage. Aufgrund der defizitären Entwicklung von Organisationen und Organisationseigenschaften von Verbänden in den neuen Wirtschaftsbereichen ist es unwahrscheinlich, daß die verbandliche Steuerung hier in ausreichendem Maße greifen wird. Die bisherigen Bemühungen, diesen Bereich zu regulieren, waren jedoch nicht sehr nachhaltig. Allerdings ist bei einer Bedeutungszunahme dieses Bereiches für die Erstellung von Qualifizierungsleistungen, die zu einem Berufseinstieg führen, eine Regulation schon dafür notwendig, daß diese Qualifizierungen einen Beitrag für das Beschäftigungssystem und den betrieblichen Qualifizierungsbedarf leisten.

## Literatur

- ALEX, L./TESSARING, M. (Hrsg.): *Neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder*. Berlin/Bonn 1996.
- BAUERDICK, J./EICHENER, V./WEGGE, M.: *Qualifizierungspolitik – Verbünde auf regionaler Ebene*. In: U. BULLMANN/R.G. HEINZE (Hrsg.): *Regionale Modernisierungspolitik. Nationale und internationale Perspektiven*. Opladen 1997, S. 193–218.
- BIBB: BIBB aktuell 28 (1999) 3 (Beilage zur BWP) (a).
- BIBB: *Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1999 der Bundesministerin für Bildung und Forschung*. In: BIBB 1999 (a), S. 3–5 (b).
- DOBISCHAT, R./HUSEMANN, R. (Hrsg.): *Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion*. Berlin 1995.
- DIES. (Hrsg.): *Berufliche Bildung in der Region. Zur Neubewertung einer bildungspolitischen Gestaltungsdimension*. Berlin 1997.
- HARNEY, K.: *Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung*. Stuttgart 1998.
- HEIDEGGER, G./RAUNER, F.: *Reformbedarf in der beruflichen Bildung*. In: *Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand, Technologie und Verkehr* (Hrsg.): *Gutachten Reformbedarf in der beruflichen Bildung*. Düsseldorf 1997, S. 9–45.
- HEIDENREICH, M.: *Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissenschaftlicher Herausforderung*. In: *Zeitschrift für Soziologie* 27 (1998) 5, S. 321–340.
- HELMER-DENZEL, A./KREYENFELD, M./PIORR, R./WEGGE, M.: *Qualifizierung im Dienstleistungssektor*. Arbeitspapier. Gelsenkirchen 1998.
- HILBERT, J./SÜDMERSEN, H./WEBER, H.: *Berufsbildungspolitik. Geschichte, Organisation, Neuordnung*. Opladen 1990.
- HILSBERG, S.: *Das duale System der Berufsausbildung ist zukunftsfähig. Sofortprogramm gegen Jugendarbeitslosigkeit bringt Entspannung*. In: BWP 28 (1999) 4, S. 3–5.

- KENIS, P./SCHNEIDER, V. (Hrsg.): *Organisation und Netzwerk – Institutionelle Steuerung in Wirtschaft und Politik*. Frankfurt a.M./New York 1996.
- LUHMANN, N.: *Politische Theorie im Wohlfahrtsstaat*. München/Wien 1981.
- MAYNTZ, R.: Polycynetzwerke und die Logik von Verhandlungssystemen. In: A. HÉRITIER (Hrsg.): *Policyanalyse: Kritik und Neuorientierung*. Wiesbaden 1993, S. 1–18 (PVS, Sonderheft 24).
- OLSON, N.: *Die Logik kollektiven Handelns*. Tübingen 1968.
- POWELL, W.W.: Neither Market nor Hierarchie: Networkforms of Organisation. In: *Research in organizational behaviour* (1990), Bd. 12, S. 295–336.
- SCHARPF, F.W.: Politiknetze als Steuerungssubjekte. In: H.U. DERLIEN/U. GERHARDT/F.W. SCHARPF (Hrsg.): *Systemrationalität und Partialinteressen* (Festschrift für Renate Mayntz). Baden-Baden 1994, S. 381–407.
- STOOS, F.: Reformbedarf in der beruflichen Bildung. In: *Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand, Technologie und Verkehr* (Hrsg.): *Gutachten Reformbedarf in der beruflichen Bildung*. Düsseldorf 1997, S. 45–11.
- STREECK, W./SCHMITTER, PH. C.: *Private Interest Government*. London 1985.
- WEBER, H.: Die schlanke Weiterbildung – Von der Weiterbildung in der Massenproduktion zur Weiterbildung in der Lean production. In: *Zentrum für Fernstudien und universitäre Weiterbildung* (Hrsg.): *Berufsbildung mit Zukunft*. Kaiserslautern 1994, S. 123–140.
- DERS.: Zwischen asiatischem und angloamerikanischen Kapitalismus – das deutsche industrielle System in der Klemme. In: U. BULLMANN/R.G. HEINZE (Hrsg.): *Regionale Modernisierungspolitik. Nationale und internationale Perspektiven*. Opladen 1997a, S. 53–76.
- DERS.: The german associations: Structure and erosions? In: R. J. BENNET (Ed.): *Trade association in Britain and Germany: responding to internationalisation and the EU*. London 1997b.
- DERS.: Ökonomischer Wandel und institutionelle Strukturen von Verbandssystemen. Japan und Deutschland im Vergleich. In: U. v. ALEMANN/B. WESSELS (Hrsg.): *Verbände in vergleichender Perspektive. Beiträge zu einem vernachlässigten Feld*. Berlin 1997c, S. 63–82.
- WEGGE, M.: *Qualifizierungsnetzwerke. Netz oder lose Fäden*. Opladen 1996.
- WEISS, R. (Hrsg.): *Aus- und Weiterbildung für die Dienstleistungsgesellschaft*. Köln 1997.

*Anschrift der Autoren:*

Dr. Martina Wegge, Ruhr-Universität, Fakultät für Sozialwissenschaften, 44780 Bochum

Prof. Dr. Hajo Weber, Universität Kaiserslautern, FB Soziologie, 67663 Kaiserslautern